

# AGO

Autonome Gewerkschaftsorganisation der örtlichen Körperschaften - Südtirol  
Organizzazione Sindacale Autonoma degli enti locali - Sudtirolo  
Organisaziun Sindacala autonoma di enc locai - Südtirol

Jahrgang 22, Ausgabe 2

Dezember 2022

Poste Italiane SpA – Spedizione in Abbonamento Postale – 70% NE/sigla provincia autorizzazione Tassa pagata – taxe percue

## ***Sprachrohr der Gemeindebediensteten, der Bediensteten der Altersheime und Bezirksgemeinschaften***

### **IN DIESER AUSGABE**

- Gruß des Landesvorsitzenden Dr. Andreas Unterkircher
- Zusammenfassung des Bereichsvertrags für den Sozialdienst
- Verpflichtender Vaterschaftsurlaub
- Mitglieder AGO Vorstand
- Einkaufsfahrt nach Innsbruck
- Mobbing am Arbeitsplatz
- Wallfahrt nach Lourdes – 2023
- Montegrotto Hotel Marconi – Termine 2023
- „Ärztliche“ Diagnose:  
„Krank durch Führungskraft“
- Begünstigungen für Familienangehörige  
mit Menschen mit schwerer Beeinträchtigung

# Info

In caso di mancato recapito inviare al CPO di 39100 Bolzano per la restituzione

## WICHTIGE INFO FÜR DIE AGO-MITGLIEDER

Ansprechpartner für Eure Bemühungen oder Sorgen sind folgende Kolleginnen und Kollegen, die in Eurem Einzugsgebiet unmittelbar zuständig sind und umgehend und unbürokratisch auf Eure Fragen eingehen können:

AGO-Sekretariat		Tel. 335 5312797
Dr. Andreas Unterkircher	Landesobmann	Tel. 335 6902375
Cristina Joppi	Vizeobfrau	Tel. 339 1880197
Johann Mayr	Vizeobmann	Tel. 347 3227232
Stefano Boragine	Landessekretär	Tel. 338 1742587
Dr. Karin Angerer	Landessekretariat	Tel. 335 1099309
Walter Casotti	Kulturreferat	Tel. 335 1099310
<hr/>		
BZG Überetsch/Unterland	Stefano Boragine	Tel. 338 1742587
BZG Eisacktal	Helmuth Sigmund	Tel. 328 9653623
BZG Salten/Schlern	Margareth Fink	margareth.fink@libero.it
BZG Vinschgau:	Karin Angerer	Tel. 3351099309
Gemeinde Algund	Bithja Crepaz	Tel. 338 5990071
Gemeinde Bozen	Daniela Mair	Tel. 333 7214181
	Wolfgang Kaserer	Tel. 347 7027923
		wolfgangkaserer52@gmail.com
Gemeinde Innichen	Johann Mayr	Tel. 347 3227232
Gemeinde Kastelruth	Dieter Tröbinger	Tel. 335 241680
Gemeinde Leifers	Sigrid Pichler	sigridpichler567@gmail.com
Gemeinde Lajen	Eugen Plieger	Tel. 339 8828102
Gemeinde Prags	Rupert Niederegger	niedrup@libero.it
Gemeinde Ratschings	Jovanka Leitner	Tel. 328 2816395
Gemeinde Ritten	Georg Lobis	Tel. 348 4924818
Gemeinde St. Christina	Gerda Runggaldier	gerda.runggaldier@gmail.com
Gemeinde Toblach	Maria Taschler	Tel. 320 0725960
Gemeinde Waidbruck	Manuela Mair	Tel. 338 8550018
Sanitätsbetrieb	Stefan Waldner	Tel. 3398591321
Schule	Angelika Oberhauser	molean@hotmail.de
Schule	Dr.Christian Stadler	Tel.: 349 2876091
Schule	Armin Mitterer	Tel.: 3293673358
Schule	Anna Zingerle	Tel: 368 8048474

**IMPRESSUM:** AGO-Info erscheint trimestral **Redaktion:** Dr.Andreas Unterkircher, Stefano Boragine, Dr. Karin Angerer, Cristina Joppi, Walter Casotti, **Verantwortlicher Direktor:** Sabine Pichler **Registrierung:** Gericht Bozen Nr. 1/2000 v. 16.02.2000/ **Druckerei:** Europrint, Brixen - Auflage dieser Nr. 1000 Es wird eigens darauf aufmerksam gemacht, dass sämtliche Bezeichnungen (z.B. GewerkschafterIn, Bedienstete) sich ohne jeden Unterschied auf Personen sowohl weiblichen als auch männlichen Geschlechts beziehen.

# Gruß des Landesvorsitzenden Dr. Andreas Unterkircher



Am Ende des laufenden Jahres können wir als Autonome Gewerkschaftsorganisation AGO wohl wieder mit gemischten Gefühlen auf ein im Großen und Ganzen **zufriedenstellendes Jahr** zurückblicken, aber sicher nicht ohne Sorgen in eine **unsichere Zukunft** schauen.

Glücklich und zufrieden können wir jedenfalls mit der Entwicklung unserer Mitgliederzahlen sein. Im Jahr 2022 konnten wir auch wieder bei den aktiven Mitgliedern unseres Bereiches zulegen und haben einen Gesamtstand von über 1350 eingeschriebenen Mitgliedern erreicht. Für diesen Anstieg der Mitglieder verdienen besonders unsere beiden Angestellten Dr. Karin Angerer und Landessekretär Stefano Boragine Lob und Anerkennung. Nicht vergessen möchte ich die engagierte Gruppe von MitarbeiterInnen im **Bildungsbereich**. Für diesen neuen Bereich konnten wir begeisterte Bedienstete gewinnen, welche täglich die KollegInnen in den Bildungseinrichtungen unterstützen und bei Problemen zur Seite stehen. Diese neue Alternative kann durch unsere Leistungen aber auch durch Mundwerbung noch besser bekannt gemacht werden. Auch unsere PersonalvertreterInnen vor Ort in den einzelnen Körperschaften haben mit ihrem Einsatz zum Wohle unserer Gewerkschaftsfamilie beigetragen, wofür ich mich herzlich bedanke. Ich freue mich über jedes einzelne neue AGO-Mitglied und über den neuen Höchststand bei den Mitgliederzahlen. Dafür bedanke ich mich bei allen recht herzlich. Auch in Zukunft gehört unsere Hauptaufgabe weiterhin der tatkräftigen Unterstützung und Begleitung unserer

Mitglieder in Problemfällen und Schwierigkeiten am Arbeitsplatz.

Sicher weniger positiv ist hingegen der Alltag nach dem Corona-Notstand. Auch wenn diese unheimliche Zeit amtlich beendet ist, möchten einzelne Körperschaften diese Krisenzeit wohl auch weiterhin für diktatorische und unrechtmäßige Maßnahmen missbrauchen. So haben wir auch 2022 wieder mehrere **Schlichtungsverfahren** eingeleitet. Leider stellen sich weder die Landesverwaltung noch der Südtiroler Sanitätsbetrieb dieser Diskussion, was wir sehr bedauern. Denn durch gescheiterte Schlichtungsverfahren bleibt den Bediensteten nur mehr der Weg zum Arbeitsgericht offen. Sollten diese Verwaltungen dann verurteilt werden, leiten wir die Urteile sicher an den Rechnungshof weiter, denn die Verweigerung eines Schlichtungsverfahrens ist in diesen Fällen wohl grob fahrlässig, und dafür sollten nicht Steuergelder verwendet werden.

Als kleinen Lichtblick können wir den Abschluss des **Bereichsabkommens im Sozialbereich** vom August 2022 sehen. Klein deshalb, weil einmalige Prämien an die Bediensteten ausbezahlt werden konnten, allerdings mit Ausnahmen. Und genau diese Ausnahmen haben wieder das Arbeitsklima in den Strukturen verschlechtert, weil nicht allen Angestellten diese Prämien zuerkannt worden sind. Wir hatten mit unserer Vertragsunterschrift lange zugewartet, weil dieser Vertrag nur einzelne Kategorien bevorzugt. Von einer Wertschätzung oder gar Auf-

wertung dieser Berufskategorien sind wir weit entfernt. Wenn die Abwanderung aus dem sozio-sanitären Bereich weiter anhält, so ist dafür vor allem unsere Landesregierung verantwortlich.

Wir brauchen keine einmaligen Prämien, sondern endlich den Ausgleich des Kaufkraftverlustes mit Anpassung unserer Gehälter an die hohe Inflation in unserem gelobten Südtirol. Bei den eigenen Politikern im Landtag und in den Gemeinden wurden die Nachzahlungen und Entschädigungen sehr wohl an die Südtiroler Inflationsrate angepasst, nur bei den eigenen Bediensteten bestehen unsere „VolksvertreterInnen“ auf die niedrigere staatliche Preissteigerungsrate. Wie sollte dann aber die vermehrte, zunehmende Armut in unserem gelobten Land verhindert werden, wenn die Löhne der Arbeiter und Angestellten nicht mehr dieser Teuerung standhalten. Diese Erhebungen und amtlichen Statistiken werden von der Südtiroler Landesregierung wohl bewusst ignoriert, anders ist dieses Verhalten nicht verständlich. Auch die Ankündigung des Landeshauptmannes, dass im nächsten Jahr ein **Inflationsausgleich** erfolgen wird, stimmt uns nicht positiv, denn solche Versprechen im Jahr der Landtagswahlen sind wohl eher mit Wahlwerbung gleichzusetzen. Die Südtiroler Landesregierung hat für 2023 wieder einen Rekordhaushalt angekündigt. In diesem Rekordhaushalt sind aber keine Geldmittel für den Inflationsausgleich der öffentlich Bediensteten vorgesehen. Laut Landeshauptmann werden diese Beträge in einem Nachtragshaushalt eingebaut werden. Wir verlassen uns nicht

mehr auf solche Versprechungen und planen für das Frühjahr eine Protestkundgebung vor dem Südtiroler Landtag. Anscheinend versteht unsere Landesregierung nur mehr den politischen Druck von der Straße. So hat z.B. unsere Landesregierung Millionenbeträge für die Vereine der Profifußballer und Profihockeyspieler in Südtirol verteilt, aber für die eigenen Bediensteten fehlt das notwendige Steuergeld. Und kommen sie mir ja nicht mit dem Vergleich von Birnen und Äpfeln, denn letzten Endes sind dies immer noch alles Steuergelder unserer Bevölkerung. Glaubt denn die Landesregierung wirklich, dass eine Mehrheit der SüdtirolerInnen bereit ist, ihr Steuergeld an Spieler mit lukrativen Gehältern zu verteilen? Wegen des immer stärkeren Verlustes unserer Kaufkraft führen wir auch schon seit Jahren unsere Protestaktion der **Gratis-Einkaufsfahrt nach Innsbruck** durch. Auch dieses Jahr waren wieder 3 vollbesetzte Busse nach Innsbruck unterwegs (siehe getrennten Bericht in dieser Ausgabe). Nur durch eine überzogene Förderung des Exportes kann ein Südtiroler Qualitätsprodukt in Innsbruck günstiger gekauft werden als in unserem Herkunftsland. Dann spricht unsere Landespolitik noch von Nachhaltigkeit.

Der Südtiroler Landesregierung scheinen aber die **Touristen förderungswürdiger** als die einheimische Bevölkerung. Warum können z.B. nicht auch alle SüdtirolerInnen das unverhältnismäßig günstige Ticket für den öffentlichen Nahverkehr nutzen? Muss Herr und Frau SüdtirolerIn mit einem Südtirol-Pass zwangsbeglückt werden, auch wenn sie nur wenige Fahr-

ten im Jahr mit den Öffis durchführen müssen? Warum gelten diese Privilegien nur für unsere Gäste? Eine Gleichbehandlung wäre wohl das Mindeste, denn schließlich werden hier Steuergelder der Südtiroler Bevölkerung verwaltet. Und da die Gesamtausgaben für den öffentlichen Nahverkehr nicht durch entsprechende Einnahmen gedeckt werden, muss Herr und Frau Südtiroler auch die Fahrten unserer Gäste mit den Steuergeldern mitfinanzieren. Über die mickrigen Gehälter der Öffis-Fahrer wollen wir lieber nicht sprechen, denn bei solchen Löhnen darf sich unsere Landesregierung nicht wundern, dass keine Fahrer zu finden sind – wirklich beschämend, wie diese Berufsgruppe in den letzten Jahren vernachlässigt wurde.

Als Autonome Gewerkschaftsorganisation sind wir sicher nicht für eine zentralistische Regierungsform. Wir können jedoch feststellen, dass von der römischen Regierung Maßnahmen getroffen werden, welche mehr Verständnis und Sensibilität für eine soziale Gerechtigkeit zeigen. So wurde von Rom nun auch der **Vaterschaftsurlaub** von verpflichtenden 10 Tagen im öffentlichen Dienst eingeführt. Diese Forderung hatten wir schon seit Jahren bei den Vertragsverhandlungen in Südtirol vorgebracht, ohne dabei Gehör bei der öffentlichen Delegation zu finden. Genauso die Vorgaben aus Rom beim einheitlichen Familiengeld (AUU). Nur durch diesen politischen Einfluss aus Rom wurde von der Landesregierung der ISEE-Wert von 30.000 auf 40.000 Euro auch für das Landeskindergeld angehoben.

Anstatt eine echte und fruchtbringende Sozialpartnerschaft zu pflegen, sind wir als Gewerkschaft für viele Körperschaften wohl immer noch ein „rotes Tuch“. Dies scheint auch immer noch für den Präsidenten des Gemeindeverbandes zuzutreffen, denn obwohl im Kollektivvertrag festgehalten ist, dass z.B. der Beitrag der Bediensteten an der Mensa mit dezentralem Abkommen zwischen 1 und 4 Euro festzulegen ist, teilt er uns mit, dass in seiner Heimatgemeinde mit Beschluss des Gemeindefachausschusses 3 Euro festgelegt worden sind (ohne überhaupt die Gewerkschaften zu konsultieren). Andere Körperschaften schreiben den Bediensteten wenige Monate vor Jahresende die Nutzung der an gereiften Urlaubstage innerhalb Jahresende vor, obwohl im Kollektivvertrag die Nutzung von 50% bis September des Folgejahres festgehalten ist. Wir fragen uns öfters, wofür wir eigentlich noch Kollektivverträge unterschreiben, wenn sich die Verwaltungen dann doch nicht daran halten. Anscheinend fehlt hier das Grundverständnis von Sozialpartnerschaft.

Glücklicherweise konnten wir unsere Landesversammlung auch dieses Jahr in Anwesenheit durchführen. Dieses wichtigste Organ unserer Gewerkschaft stellt die Weichen für unsere Zukunft und kontrolliert mit der Genehmigung von Haushalt und Abschlussrechnung unsere Arbeit. In diesem Jahr wurden auch alle Organe unserer Gewerkschaft neu bestellt. Ich bedanke mich bei den neuen Mitgliedern im Vorstand, Leitungsausschuss, Schiedsgericht und bei den Rechnungsprüfern für die Bereitschaft zur Mitarbeit. Allen

bisherigen AGO-Funktionären darf ich für die gute Zusammenarbeit zum Wohle unserer „Familie“ herzlich danken und meine Wertschätzung ausdrücken.

Unser Kulturreferent Walter Casotti hat für das kommende Jahr eine **Kulturfahrt** nach Ungarn eingeplant. Über das genaue Programm werden unsere Mitglieder über unsere Medien am Laufenden gehalten. Auch die **Wellnesstage in Montegrotto** bieten wir weiterhin an, zu einem Vollpensionspreis von 66 Euro (Doppelzimmer) oder 76 Euro (Einzelzimmer). Wer nicht autonom anfährt, kann die Reisettermine in dieser Ausgabe wahrnehmen. Bitte rechtzeitig vormerken, da nur eine begrenzte Anzahl an Fahrplätzen verfügbar ist.

Im kommenden Jahr wird auch wieder der **Steuerbeistand (Steuererklärung Modell 730/2023)** sichergestellt und zugesichert. Neben einer möglichen Online-Abwicklung der Steuererklärung (einscannen und zusenden der Unterlagen) wird der Dienst direkt vor Ort in den Körperschaften angeboten. Ich bedanke mich bei unseren Kontaktpersonen Siegfried, Reinhard, Cristina, Sepp, Felix und Dieter für die geleisteten Dienste. Das Modell „redditi“ können wir leider nur mehr in Ausnahmefällen anbieten (bei Terminablauf, u.ä.). Die ISEE-Erklärung konnte dieses Jahr unentgeltlich angeboten werden.

Zum Vorteil unserer Mitglieder konnte auch die **Versicherung** zur Deckung der **groben Fahrlässigkeit** mit der Gesellschaft ITAS verlängert werden. Ab dem Jahr 2023 wird diese Versicherung für alle Mitglieder automatisch im Mit-

gliedsbeitrag enthalten sein. Vor allem aus diesem Grunde wurde der Mitgliedsbeitrag mit Jahresbeginn um 0,1% Prozent erhöht, weil damit auch ein großer Arbeitsaufwand wegfällt (Aufforderung, Einschreibung, Bestätigung, usw.). Wir bleiben trotz dieser kleinen Beitragserhöhung die Gewerkschaft mit dem niedrigsten Prozentsatz in unserem Bereich. Seit unserer Gründung im Jahre 1998 wurde der Mitgliedsbeitrag noch nie erhöht, und dies bei zunehmenden und immer besseren Dienstleistungen. Unsere Mitglieder benötigen mit der vorgenannten Polizze auch keine Zusatzversicherung für die grobe Fahrlässigkeit, wie dies z.B. vom Sanitätsbetrieb vorgeschrieben wird. Unsere Polizze scheut keine Konkurrenz und wird im Sinne größtmöglicher Transparenz auf unserer Internetseite veröffentlicht.

Zum Abschluss bedanke ich mich bei allen Mitgliedern für das entgegengebrachte Vertrauen und für die **Treue zur AGO**. Den einzelnen Funktionären in den Gewerkschaftsgremien danke ich für die gute Zusammenarbeit und für die fruchtbringenden Leistungen zum Wohle unserer Gewerkschaft. Unsere VertreterInnen vor Ort werden euch im Dezember auch die Weihnachtspräsente mit den neuen Mitgliedsausweisen überbringen.

Ich wünsche allen noch eine besinnliche Adventszeit, gesegnete Weihnachten und alles Gute, besonders die notwendige Gesundheit im neuen Jahr 2023.

In Verbundenheit  
Euer Landesobmann  
Dr. Andreas Unterkircher

# ZUSAMMENFASSUNG DES AM 8. AUGUST 2022 UNTERZEICHNETEN BEREICHSVERTRAGS FÜR DEN SOZIALDIENST:

Zusammenfassung des am 8. August 2022 unterzeichneten Bereichsvertrags für den Sozialdienst:

## **Art. 1 – Aufgabenzulagen im Sozialbereich**

Mit Art. 1 wird der Art. 56 des ET der Bereichsabkommen vom 2.7.2015 ersetzt. wichtigsten Änderungen sind folgende:

- a) Aufgabenzulage von 3%: Neu
  - Logopäde, Physiotherapeut, Ergotherapeut, Masseur/Heilmasseur
- c) Aufgabenzulage von 10%: Neu
  - Fachkräfte in den Sozialsprengeln im Bereich Kinder- und Jugendschutz;
- d) Aufgabenzulage von 12% bis 18%: Erhöhung
  - Der für die finanzielle Sozialhilfe in den Sozialsprengeln zuständigen Fachkraft und den Bediensteten, die dem Beratungsdienst für Drogen- und Alkoholsüchtige zugeordnet sind, falls ihnen nicht bereits eine andere Aufgabenzulage zuerkannt wird;
- e) Aufgabenzulage von 10% bis 20%: Erhöhung
  - Qualifiziertes Reinigungspersonal/Heimgehilfe, falls er nicht ausschließlich Reinigungsaufgaben ausführt;
  - Sozialhilfekraft
  - Freizeitgestalter/Tagesbegleiter;
- h) Aufgabenzulage von 17%: Erhöhung
  - Pflegehelfer im Hauspflegedienst;
- i) Aufgabenzulage von 19%: Erhöhung
  - Behindertenbetreuer im Hauspflegedienst;
  - Sozialbetreuer im Hauspflegedienst;
  - Altenpfleger und Familienhelfer im Hauspflegedienst;
- j) Aufgabenzulage von 23%: Erhöhung

- Pflegehelfer in den Seniorenwohnheimen und in den Wohneinrichtungen des Dienstes für Menschen mit Behinderung;
- k) Aufgabenzulage von 25%: Erhöhung
  - Altenpfleger und Familienhelfer in den Seniorenwohnheimen und in den Wohneinrichtungen des Dienstes für Menschen mit Behinderung;
  - Behindertenbetreuer in den Seniorenwohnheimen und in den Wohneinrichtungen des Dienstes für Menschen mit Behinderung;
  - Sozialbetreuer in den Seniorenwohnheimen und in den Wohneinrichtungen des Dienstes für Menschen mit Behinderung;
  - Einfacher Krankenpfleger;
- l) Aufgabenzulage von 28%: Erhöhung
  - Berufskrankenpfleger.

## **Art. 2 – Turnuszulage**

Es werden zwei neue Arten von Turnussen eingeführt:

- a) Turnusse mit mindestens 24 Stunden: Bezahlung in der Zeit von 07:00 Uhr bis 20:00 Uhr: 10% der normalen Stundenvergütung;
- b) programmierter Turnus, der durch eine Arbeitspause von mindestens 2 Stunden unterbrochen wird: Bezahlung in der Zeit von 07:00 Uhr bis 20:00 Uhr: 15% .

Außerdem wird der Tarif für die Nachttur-nusse bzw. jener an Feiertagen um jeweils 5% erhöht.

## **Art. 3 – Vergütung für die Aufrechterhaltung des Dienstes**

Mit diesem Artikel wird eine neue Vergü-

tung für Arbeitnehmer eingeführt, die auf Wunsch des Arbeitgebers kurzfristig Turnusse von abwesenden Arbeitnehmern übernehmen. Der zusätzliche Betrag beläuft sich auf zusätzliche 10 Euro Brutto pro Stunde.

#### **Art. 4 – Aufgabenzulage für die Leistung zusätzlicher programmierter Zusatzstunden**

Mit diesem Artikel wird die Möglichkeit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber eingeführt, zusätzliche Arbeitsstunden zu vereinbaren, was zu einer Erhöhung der erhaltenen Aufgabenzulage führt. Die wichtigsten Kriterien für die Anwendung sind: :

- gilt nur für Personal mit Vollzeitarbeitsvertrag und nur für Mitarbeiter der Betreuung und Pflege der Seniorenwohnheime;
- Erhöhung der Aufgabenzulage um 8%, wenn im Monat 8 Stunden zusätzlich geleistet werden;
- Erhöhung der Aufgabenzulage um 12 %, wenn im Monat 12 Stunden zusätzlich geleistet werden; diese Stunden werden als Überstunden bezahlt;
- schriftliche Vereinbarung im Voraus für einen bestimmten Zeitraum;
- Höchstausmaß an Überstunden und Zusatzstunden im Jahr: 250 Stunden.

#### **Art. 5 – Berufsbegleitende Ausbildung im Sozialbereich**

Um Anspruch auf die berufsbegleitende Ausbildung zu haben, ist es nicht mehr erforderlich, unbefristet beschäftigt zu sein oder mindestens vier Jahre lang im sozi-

alen Bereich beschäftigt gewesen zu sein. Die Zahl der Tage wird von 17 auf 25 erhöht und die Sonderurlaube werden maximal an 30% der Arbeitnehmer gewährt (bis jetzt 20%).

#### **Art. 6 und 7 – Berufsbilder in Ausbildung**

Mit den Artikeln 6 und 7 werden die beiden neuen Berufsbilder „Pflegehelfer bzw. Sozialbetreuer in Ausbildung“ eingeführt. Sobald es weitere Informationen über den Zugang zu den Ausbildungswegen gibt, werden Sie von den zuständigen Stellen informiert werden.

#### **Art. 8 – Koordinierungszulage für die Verantwortlichen in den Seniorenwohnheimen**

Die bisher mit Art. 58 geregelten Zulagen werden nun in Form von Koordinierungszulagen definiert. Der neue Art. 53-bis regelt die Zulagen der Pflegedienstleiter, Leiter der Hauswirtschaft und der Bereichsleiter in den Seniorenwohnheimen und legt auch die Häufbarkeit mit anderen Zulagen fest.

#### **Art. 9 – Koordinierungszulage / Dienststellenleiterzulage in den Sozialdiensten**

Die Bestimmungen über die Häufbarkeit der Zulagen bzw. zur Koordinierungszulage sowie über die Zulagen laut Art. 57 und 58 des ET der Bereichsabkommen vom 2.7.2015 werden für die verschiedenen Bediensteten mit Koordinierungsfunktionen, wie Sprengel-, Struktur- oder andere Bereichsleiter in den Sozialdiensten neu geregelt.

### **Art. 10 - Stellvertreterzulage**

Die bisher nur in den Seniorenwohnheimen vorgesehene Zulage kann nun auch für einige Bedienstete mit Koordinierungsfunktionen in den Sozialdiensten gewährt werden.

### **Art. 11 – Einmalige Sonderprämie**

Für das Jahr 2021 wird dem Personal der Seniorenwohnheime und der Sozialdienste für außerordentliche Arbeitsbelastung eine Sonderprämie ausbezahlt, wobei dem Pflege- und Betreuungspersonal 1.000 Euro Brutto zustehen und dem restlichen Personal 700 Euro Brutto. (mindestens 180 Arbeitstage)

### **Art. 14 – Wirksamkeit und Anwendung**

Die im Artikel 1 neu festgelegten Aufgabezulagen kommen mit Wirkung ab

01.01.2022 zur Anwendung.

Für die Aufgabezulagen, für welche es einer Festlegung des Ausmaßes bedarf, kommt dieses mit Wirkung ab dem ersten Tag des Monats, der auf die Beschlussfassung bzw. auf die Unterzeichnung eines eventuellen dezentralen Abkommens folgt, zur Anwendung. Das neu definierte Mindestausmaß der jeweiligen Aufgabezulage steht ab 01.01.2022 zu.

Die Bestimmungen der restlichen Artikel des Abkommens finden ab 1.9.2022 Anwendung.

Unter folgendem Link ist der gesamte Vertrag einsehbar:

<https://www.ago-bz.org/de/1736>

---

## **VERPFLICHTENDER VATERSCHAFTSURLAUB VON 10 TAGE ENDLICH AUCH IM ÖFFENTLICHEN DIENST**

Mit dem gesetzvertretendem Dekret Nr. 105/2022 wurde jetzt endlich auch der verpflichtende Vaterschaftsurlaub im öffentlichen Dienst eingeführt. Ab 13.8.2022 müssen deshalb jedem Vater auch diese 10 Tage im öffentlichen Dienst in ganz Italien zuerkannt und gewährt werden. Diese Maßnahme wurde von uns als Autonome Gewerkschaftsorganisation AGO bereits

seit mehreren Jahren immer in den Gehaltsverhandlungen eingefordert. Jetzt ist diese Gleichbehandlung mit dem privaten Arbeitssektor endlich vollzogen worden.

Der Vaterschaftsurlaub von 10 Tage kann im Zeitraum von 2 Monaten vor und drei Monaten nach Geburt des Kindes genommen werden. Bei Mehrlingsgeburten stehen 20 Tage zu.

## MITGLIEDER AGO VORSTAND

### ANNA ZINGERLE

Wer bin ich?

Besuch der Lehrerbildungsanstalt Brixen, unterrichte in der Grundschule seit 33 Jahren, Studium Gesang und Lied und Oratorium am Musikonservatorium Bozen, liebe den Gesang, musiziere, Musik hören, wandern, im Garten arbeiten, mag Katzen und Hunde, ehrenamtliche Tätigkeit für die „Freie Bildungswelt,“ interessiere mich für verschiedene Themen aus Naturheilkunde, Wissenschaft, Politik, Philosophie, Spiritualität. Wenn es um Ungerechtigkeit geht, bin ich harthäckig, setze mich für andere ein, deshalb fühle ich mich in der AGO wohl.

Meine zwei Lieblingszitate:

*„Die Welt ist eine optimistische Schöpfung. Alle Vögel singen in DUR!“*

Jean Giono



*„Wenn wir eine Situation nicht mehr ändern können, müssen wir uns selbst ändern.“*

Viktor Frankl

Liebe Grüße  
Anna Zingerle

### ANGELIKA OBERHAUSER

Liebe Mitglieder!

Mein Name ist Angelika Oberhauser, ich bin 55 Jahre alt, Mutter von drei Kindern und wohne in Eppan.

Ich bin Mitarbeiterin für Integration, zur Zeit arbeite ich an einer Oberschule in Bozen. Seit 35 Jahren bin ich in diesem Beruf tätig und habe die Veränderungen im Guten wie im Schlechten miterlebt.

Mein ehrenamtliche Tätigkeit in der „Freien Bildungswelt“ hat mich bestärkt gegen Ungerechtigkeiten die Stimme zu erheben und führte mich auch hin zur Gewerkschaftstätigkeit, wo ich seit Mai 2022 in den Vorstand der AGO gewählt worden bin.

Im Besonderen möchte ich mich für die Bedürfnisse und Interessen meiner Be-

rufsgruppe auch dahingehend einsetzen eine wahrnehmbare „geheime Hierarchie“ zu überwinden. Immer noch wird unsere

Arbeit im Bildungsbereich und der Gesellschaft nicht die Wertschätzung und Ebenbürtigkeit entgegengebracht, die ihr zusteht.

Außer dem Sinn für Gerechtigkeit sind meine Stärken: Offenheit, Ehrlichkeit, Willensstärke, Toleranz, Zuverlässigkeit, Kommunikationsfähigkeit und nicht zuletzt Kampfgeist.

Meine vorwiegenden Hobbys sind: Mich weiterzubilden, lesen, tanzen, wandern, schwimmen und kreativer Ausdruck.



## STEFAN WALDNER

Ich bin 46 Jahre jung, wohne in Schenna, bin verheiratet und Vater von 2 Buben. Bin seit über 22 Jahren beim Südtiroler Sanitätsbetrieb angestellt und arbeite im Gesundheitsbezirk Bozen als Koordinator im Post- und Protokollbüro. Mein Motto lautet: Es gibt immer mehr Lösungen als Probleme. Ich bin gerne in der Natur wie z.B. beim Wandern, Mountainbiken, Joggen und

Langlaufen. Hab für mich vor 6 Jahren ein neues Hobby entdecken dürfen und das ist die Welt der Bienen. Ich bin Vorstandsmitglied der AGO geworden, um mich aktiv beim Prozess der Veränderung zu beteiligen.



---

## EINKAUFSFAHRT NACH INNSBRUCK

Liebes Mitglied, auch in diesem Jahr ist es uns wieder gelungen, für alle Mitglieder, Verwandte und Freunde eine Einkaufsfahrt nach Innsbruck zu organisieren (Samstag 19.11.2022). Wir sind mit drei Bussen aus dem Unterland, Meran und Pustertal losgefahren, da sich 107 Teilnehmer angemeldet haben. Auf der Autobahn herrschte wenig Verkehr und das Wetter war schön. Zahlreiche Südtirolerinnen und Südtiroler waren im Einkaufszent-

rum DEZ anwesend. Der typische Weihnachtsmarkt im Stadtzentrum war bereits geöffnet. Wie immer war dies ein „Protest“ gegen den Verlust unserer Löhne, da unsere Produkte in Österreich oft weniger kosten. Am Ende kehrten wir müde, aber zufrieden zurück, und vor allem, ohne jemanden vergessen zu haben!

Cristina Joppi  
AGO-Vizeobfrau



## MOBBING AM ARBEITSPLATZ

Am 29. September hat die Tagung „Mobbing am Arbeitsplatz“ in Bozen, von der Gleichstellungsrätin organisiert, stattgefunden. Auch im Jahr 2022 gibt es Situationen am Arbeitsplatz, bei denen Mitarbeiter/innen systematisch über einen längeren Zeitraum von Vorgesetzten oder Mitarbeiter/innen ausgegrenzt, schlechtgemacht oder ignoriert werden. Wer von Mobbing betroffen ist, braucht Hilfe. **Alleine ist es nicht möglich, aus dieser Situation herauszukommen.** Auch jene Mitarbeiter/innen die Mobbing beobachten, können sich Hilfe holen.

Bei der Gleichstellungsrätin ist der Anti-Mobbingdienst angesiedelt und hat folgende Aufgaben:

- Information, Beratung und Mediation für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer sowie für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber;

- Sensibilisierung der Öffentlichkeit in Zusammenarbeit mit Vereinen und Institutionen;
- Informations- und Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Zusammenarbeit mit lokalen Weiterbildungseinrichtungen;
- Organisation von Konferenzen und Tagungen in Zusammenarbeit mit Institutionen, Interessensverbänden und Vereinen.

Die Folien der Tagung, die das Thema verständlich machen, sind auf der Webseite der AGO unter Dokumente/ Mobbing <https://www.ago-bz.org/intranet/index.php?site=redi.php&oid=3356> einsehbar.

---

## WALLFAHRT NACH LOURDES – 2023

Hinfahrt mit Übernachtung in der Provence; Aufenthalt in Lourdes im Hotel Etoile mit Vollpension um 65 Euro pro Person und Tag; Tagesausflug in die Pyrenäen und an die Atlantikküste; Rückfahrt mit Übernachtung entlang der Riviera. Fahrtkostenbeitrag im Kleinbus 150 Euro. Hotel und Übernachtung bezahlt jeder selbst.

Vormerkungen nur beim AGO-Vorsitzenden Andreas Unterkircher - [andreasunterkircher@virgilio.it](mailto:andreasunterkircher@virgilio.it), Telefon: 335 6902375



# MONTEGROTTO HOTEL MARCONI – TERMINE 2023

19.02.2023–23.02.2023 = Faschingsferien  
05.03.2023–09.03.2023  
25.06.2023–29.06.2023  
16.07.2023–20.07.2023  
05.11.2023–09.11.2023  
19.11.2023–23.11.2023

## Hin- und Rückfahrt mit AGO

Gesamtpreis einschließlich Fahrt –  
290,00 Euro

Ein- und Ausstieg entlang der Brenner-  
autobahn A22; Start am Sonntag mittags  
mit Ankunft in Montegrotto um ca. 15,00  
Uhr (so können alle noch bis zum Abend-  
essen um 19,30 Uhr in die Thermal-  
Schwimmbäder).

Rückfahrt am Donnerstag nach dem  
Mittagessen (vormittags wird die Mög-  
lichkeit zum Besuch des Wochenmarktes  
angeboten) mit Ankunft in Bozen gegen  
17,00 Uhr.

Vormerkungen nur beim AGO-Vorsitzen-  
den Andreas Unterkircher - andreasunter-  
kircher@virgilio.it, Telefon: 335 6902375

Vollpensionspreis bei Eigenanreise und  
einer Mindestaufenthaltsdauer von 4  
Nächten von 66 Euro pro Person und Tag  
im Doppelzimmer. Das Hotel liegt am  
Rande der Stadt mitten im Grünen und  
verfügt über 4 Schwimmbäder mit Ther-  
malwasser mit unterschiedlichen Tempe-  
raturen. Getrennt zu bezahlen sind nur  
die Getränke beim Mittag- und Abend-  
essen sowie die Aufenthaltssteuer (1,50  
Euro pro Tag und Person). Der Zeitraum  
von Ostern, Weihnachten und Neujahr ist  
vom Angebot ausgeschlossen. Vormer-  
kung siehe oben!



## „ÄRZTLICHE“ DIAGNOSE: „KRANK DURCH FÜHRUNGSKRAFT“

Wir hören es immer öfter, viele von uns kennen solche Fälle aus ihrem Umfeld: Die Führungskraft macht die Untergebenen krank! Man will es eigentlich gar nicht glauben, dies vermehrt wahrnehmen zu müssen, da einerseits schon über dreißig Jahre nach dem großen Wurf der Verwaltungsrechtsreform von 1990 vergangen sind, welche eine Demokratisierung im Verwaltungsrecht festlegen wollte, und da andererseits auch die Führungskräfte gerne das Selbstverständnis von Managern nach außen tragen wollen und dieses Selbstbild im Zeitgeist der Ökonomisierung aller Lebensbereiche regelrecht zelebrieren. - Aber zu oft sind die Führungskräfte eben gerade nicht Manager und die Mitarbeiter eben keine Mitarbeiter sondern lediglich Untergebene.

Ein Manager, so er denn einer wäre, würde es schaffen, dass seine Mitarbeiter ihm aus der „Hand fressen“ würden, er würde es schaffen, das vielfältige Potential, die Erfahrung, die Leistungsbereitschaft und die Kreativität aller Mitarbeiter lösungsorientiert zu aktivieren; er würde Mitarbeitern Selbstwirksamkeit zugestehen und zutrauen und würde somit den Raum schaffen für ein gesundes und effizientes Arbeiten in der Verwaltung und in der Schule, wo damit Konflikte erst gar nicht eskalieren würden. Woran es aber fehlt, sind nicht die Normen, sondern tatsächlich die Managerkultur der Führungskräfte, welche von den Normen her ohne Wenn und Aber verpflichtet sind, die Gesundheit der Mitarbeiter als Bestandteil der guten Verwaltung zu schützen und nicht selbst Teil des Problems zu sein. Kranke Mitarbeiter, Versetzungsgesuche, Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst sind nicht nur Indikator einer ineffizienten

Verwaltung, sondern auch das Ergebnis einer Fehlbesetzung der Führungskräfte und Ergebnis der darüberstehenden Führung, die für diese Indikatoren und Evidenzen blind zu sein scheint: Der Fisch stinkt eben vom Kopf her.

Diese schlechten Führungskräfte, da schiebe ich eine Note am Rande ein, missbrauchen den Verhaltenskodex nach Beschluss der Landesregierung Nr. 839 vom 28. August 2018 als willkürlichen Hebel zur Umformung der Mitarbeiter in Untergebene, und sehen sich in ihrem Handeln und Benehmen mit keinem Deut selbst an diesen Verhaltenskodex gebunden, obwohl der Verhaltenskodex auch für die Führungskräfte Geltung hätte.

„Hier herrscht Hierarchie, nicht Demokratie!“, dies ein Zitat einer Führungskraft, ist zugleich als ein unverblümtes Geständnis des nach innen gelebten wirklichen Selbstverständnisses der Führungskräfte zu werten und widerspricht diametral dem nach außen getragenen Managergehabe.

Strukturell wird sich der Missstand nicht bessern, solange die Landesregierung, oberster Dienstherr, sich nicht der Aufgabe annimmt und den Führungskräften entsprechende Unterweisungen erteilt, sowie entsprechend auch durch Fortbildungen und Selektion die Weichen in Richtung demokratischer Verwaltung stellt, auch ist eine neutrale Beschwerdestelle einzurichten.

Die Zeichen dafür sehen nicht gut aus, sieht man doch im Rahmen der laufenden Kollektivvertragsverhandlungen, dass die öffentliche Delegation, somit die Landesregierung, mit der Neuregelung der Leistungsprämie den Führungskräften einen weiteren Hebel in die Hand gibt, der sich zu Missbrauch

eigenen könnte, bzw. zu Fehlgebrauch.

Was kann man aber konkret machen, um sich zu wehren?

Jeder Betroffene einer schlechten Führungskraft sollte alle Vorfälle möglichst gerichtsfest dokumentieren. Das können auch Tonaufnahmen von Gesprächen mit der Führungskraft sein, man sollte sich zu kritischen Gesprächen von einer Vertrauensperson begleiten lassen. Gegebenenfalls sollte sich der Betroffene mit der Gewerkschaft in Verbindung setzen. Auch ist die Möglichkeit gegeben, die Gleichstellungsrätin im Falle von Mobbing usw. zu Rate zu ziehen. Selbst aber sollte man immer darauf achten, sich als Arbeitnehmer nicht provozieren zu lassen und stets korrekt zu bleiben, um sich nicht selbst ins Unrecht zu setzen und damit die Hände nicht mehr zum Kämpfen frei zu haben. Sollten die Missbräuche durch die schlechte Führungskraft anhalten und sogar tatsächlich krank gemacht haben, emotionaler Stress macht nicht selten krank, sollte man die Ursache der Erkrankung dem Arzt mitteilen und eine entsprechende Krankschreibung im Sinne eines Arbeitsunfalls (INAIL-Krankschreibung) verlangen. Sofern der Sachverhalt beweisbar ist, sollte man auch nicht davor zurückschrecken, eine entsprechende Sachverhaltsdarstellung durch den Staatsanwalt über die eventuelle Strafbarkeit prüfen zu lassen: Misshandlung am Arbeitsplatz und Körperverletzung sind keine Kavaliersdelikte, zumal die Rechtsprechung die Anwendung des Artikel 571 bzw. 572 StGB (Missbrauch und Misshandlung) auch im Arbeitsumfeld zulässt (siehe Kassation 51591/2016).

Wir zitieren dazu den Leitsatz: : „Was die Ausübung der Weisungsbefugnis am Arbeitsplatz betrifft, so stellt das Verhalten des Arbeitgebers, welches den Normbereich der Ausübung dieser Befugnis überschreitet [ im vorliegenden Fall die gewohnheitsmäßige Ermahnung des Arbeitnehmers unter Verwendung von beleidigenden Beinamen oder Drohungen ], den in Artikel 571 des Strafgesetzbuchs genannten Straftatbestand dar, während das Verhalten des Arbeitgebers, der gegenüber dem Arbeitnehmer ein Verhalten an den Tag legt, das in keinerlei Zusammenhang mit der Ausübung der Weisungsbefugnis steht, das der Gewährleistung der Effizienz und Qualität der Arbeit dient und die Bewegungsfreiheit des Arbeitnehmers beeinträchtigt, den in Artikel 572 des Strafgesetzbuchs genannten Straftatbestand darstellt. Das Verhalten des Arbeitgebers, der gegenüber dem Arbeitnehmer ein Verhalten an den Tag legt, das in keinerlei Zusammenhang mit der Ausübung der Weisungsbefugnis steht, welche funktional ist, um die Effektivität und Qualität der Arbeit zu gewährleisten, und welche geeignet ist, die persönliche Freiheit des Arbeitnehmers zu beeinträchtigen und ihn in eine Situation psychischen Stresses zu versetzen [ in diesem Fall wird der Arbeitnehmer mit Gegenständen beworfen und gezwungen, lange Zeit vor dem Schreibtisch des Arbeitgebers zu sitzen, ohne irgendeine Funktion auszuüben ], stellt eine Straftat im Sinne von Artikel 572 des Strafgesetzbuchs dar.“

Opfer brauchen sich nicht zu schämen, sie sind nicht alleine! Die Täter sollten sich schämen.

# BEGÜNSTIGUNGEN FÜR FAMILIENANGEHÖRIGE MIT MENSCHEN MIT SCHWERER BEEINTRÄCHTIGUNG (GESETZ 104/1992)

Wer Familienangehörige mit Menschen mit schwerer Beeinträchtigung zu pflegen hat, hat die Möglichkeit über das Gesetz 104/1992 entweder die monatliche Tagesfreistellung von 3 Tagen zu bekommen oder den bezahlten Sonderurlaub von maximal 2 Jahren.

Mit dem neuen Legislativdekret Nr. 105/2022 ist der „nichteheliche Lebenspartner“/die „nichteheliche Lebenspartnerin“, mit dem Ehepartner/der Ehepartnerin und dem Lebens-partner/der Lebenspartnerin für die Beanspruchung der Tagesfreistellungen bzw. dem Sonderurlaub gleichgestellt worden.

Auch der Artikel 54 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 12.02.2008 sieht für den Sonderurlaub zugunsten der Bediensteten, welche Anrecht auf die Begünstigungen laut Artikel 33 Absätze 1, 2, und 3 des Gesetzes vom 5. Februar 1992, Nr. 104 haben, die Anwendung des entsprechenden staatlichen Gesetzes vor. Auch der Artikel 54 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 12.02.2008 sieht für den Sonderurlaub zugunsten der Bediensteten, welche Anrecht auf die Begünstigungen laut Artikel 33 Absätze 1, 2, und 3 des Gesetzes vom 5. Februar 1992, Nr. 104 haben, die Anwendung des entsprechenden staatlichen Gesetzes vor. Dies bedeutet, dass auch für diesen Bereich die neuen Bestimmungen des Legislativdekrets Nr. 105/2022 unmittelbar umgesetzt werden können.

## **Monatliche Tagesfreistellung für die Betreuung von Familienmitgliedern mit schwerer Beeinträchtigung**

Mit Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe b) des Legislativdekrets Nr. 105/2022 ist der Absatz 3 von Artikel 33 des Gesetzes 104/1992 in dem Sinne geändert worden, dass das Prinzip des „einzigen Anspruchsberechtigten“ (von dem bisher nur die Eltern ausgeschlossen waren) abgeschafft und neu festgelegt wird, dass mehrere Berechtigte die bezahlten drei Tage im Monat für die Pflege derselben beeinträchtigten Person beanspruchen können, aber immer alternativ voneinander und unter Einhaltung des bisherigen Höchstausmaßes von insgesamt drei Tagen.

Mit der neuen Festlegung des Absatzes 3 von Artikel 3 des Gesetzes Nr. 104/1992, ist der „nichteheliche Lebenspartner“/die „nichteheliche Lebenspartnerin“ gemäß Artikel 1 Absatz 36 des Gesetzes vom 20. Mai 2016, Nr. 76, mit dem Ehepartner/der Ehepartnerin und dem Lebens-partner/der Lebenspartnerin gleichgestellt worden.

Damit die nichteheliche Lebensgemeinschaft anerkannt wird, muss diese formal beim Melde-amtsregister der Wohnsitz-gemeinde erklärt werden (siehe Artikel 1 Absatz 36 und folgende des Gesetzes 20.05.2016, Nr. 76).

Jene Bediensteten, die zurzeit die monatlichen Tagesfreistellungen beanspruchen, erhalten eine getrennte Mitteilung, mit der ev. Änderungen bei der Beanspruchung der Freistellungen eingeholt werden.

### **Sonderurlaub für die Betreuung von Angehörigen mit schwerer Beeinträchtigung**

Mit Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe n) des Legislativdekrets Nr. 105/2022 ist der „nichteheliche Lebenspartner“/die „nichteheliche Lebenspartnerin“ gemäß Artikel 1 Absatz 36 des Gesetzes vom 20.

Mai 2016, Nr. 76 unter den Anspruchsberechtigten auf den Urlaub laut Artikel 42 Absatz 5 des Legislativdekrets Nr. 151/2001 eingeführt worden. Dabei wird dem „nichtehelichen Lebenspartner“/der „nichtehelichen Lebenspartnerin“ derselbe Vorrang zuerkannt wie dem Ehepartner/der Ehepartnerin und dem Lebenspartner/der Lebenspartnerin.

Neu ist auch, dass der Sonderurlaub für die Betreuung von Angehörigen mit schwerer Beeinträchtigung den Anspruchsberechtigten innerhalb von dreißig Tagen ab Antrag gewährt werden muss.



Neuer AGO Landesvorstand





Die AGO wünscht  
allen Bediensteten  
und deren Familien  
Frohe Weihnachten  
und ein glückliches  
neues Jahr 2023

L'AGO augura  
a tutti i dipendenti  
ed ai loro familiari  
un Buon Natale ed i  
migliori auguri  
per l'anno 2023

L AGO ti mbincia a duc  
i dependenc  
y a si families  
Bon Nadel y dut  
l bon per l ann 2023